



GENERATIONEN
Y, Z TREFFEN AUF GENERATION 40+

Referent: Justin Meyer
Gasthof zum Löwen in Rickenbach
18:00 – 19:00 Uhr



VIVA LA GRISCHA...
...miar sind patschifig unterwegs...



INHALT 18:00 – 19:00 UHR

- **Einstieg ins Thema – Blitzlichter...**
- **Welche Herausforderungen bringt die Generation Y/Z? Welche Potentiale bietet sie?**
- **Wie denkt, lebt und handelt die Generation Y/Z?**
- **Was kann sie begeistern, was bewegt oder motiviert sie?**
- **Was benötigt die Generation Y/Z in einer Welt, die sich immer schneller und vielfältiger entwickelt, um gute Entscheidungen für ihren Beruf/Vereinsleben/Lebensweg zu treffen?**
- **Was macht sie stark bzw. wie kann sie unterstützt werden?**
- **Wie gelingt der Brückenschlag zwischen den unterschiedlichen Generationen und braucht es ein Umdenken in der Arbeits- und Vereinswelt?**



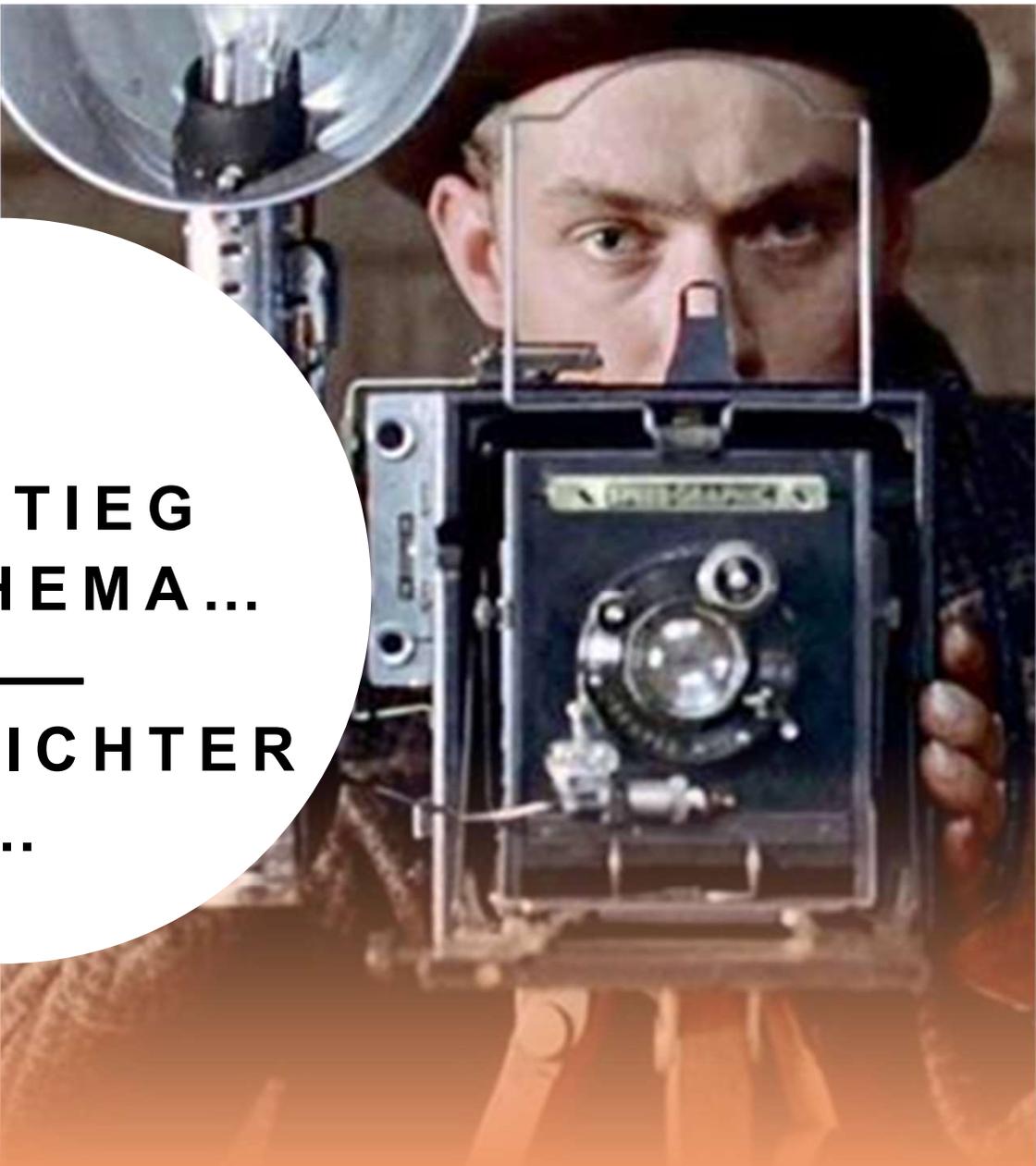
EIN BLITZLICHT VON MIR...

*Langjährige Erfahrung in den Bereichen
Technik, Marketing und Verkauf, Verhandlungen
Personal- und Ausbildungsleiter,
Coach, Trainer und Unternehmensberatung*

Mein Lebensmotto:

*„Ich interessiere mich sehr für die Zukunft,
ich werde nämlich dort den Rest meines Lebens verbringen...“*





**EINSTIEG
INS THEMA...
—
BLITZLICHTER
...**



...wenn der Vater schwierig wird...





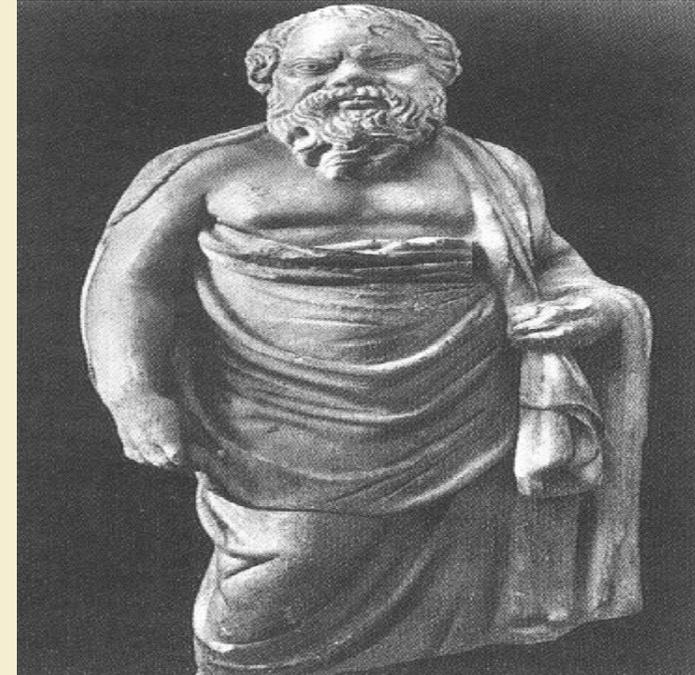
„Die Jugend **liebt heutzutage den Luxus.**

Sie hat **schlechte Manieren, verachtet die Autorität,**
hat **keinen Respekt vor den älteren Leuten** und **schwätzt,**
wo sie arbeiten sollte.

Die jungen Leute stehen nicht mehr auf, wenn Ältere das Zimmer betreten.

Sie **widersprechen ihren Eltern, schwadronieren in der Gesellschaft,**
verschlingen bei Tisch Süßspeisen,

legen die Beine übereinander und **tyrannisieren ihre Lehrer.“**



Sokrates

469—399 v. Chr.

Sohn des Steinmetzen Sophroniskos und der Hebamme Phainarete. Aus Alopeke (Attika).

Stereotype über nachrückende Generationen sind nicht neu



FÜHRUNGSSPANNE 4-6 GENERATIONEN MIT HERAUSFORDERUNGEN...

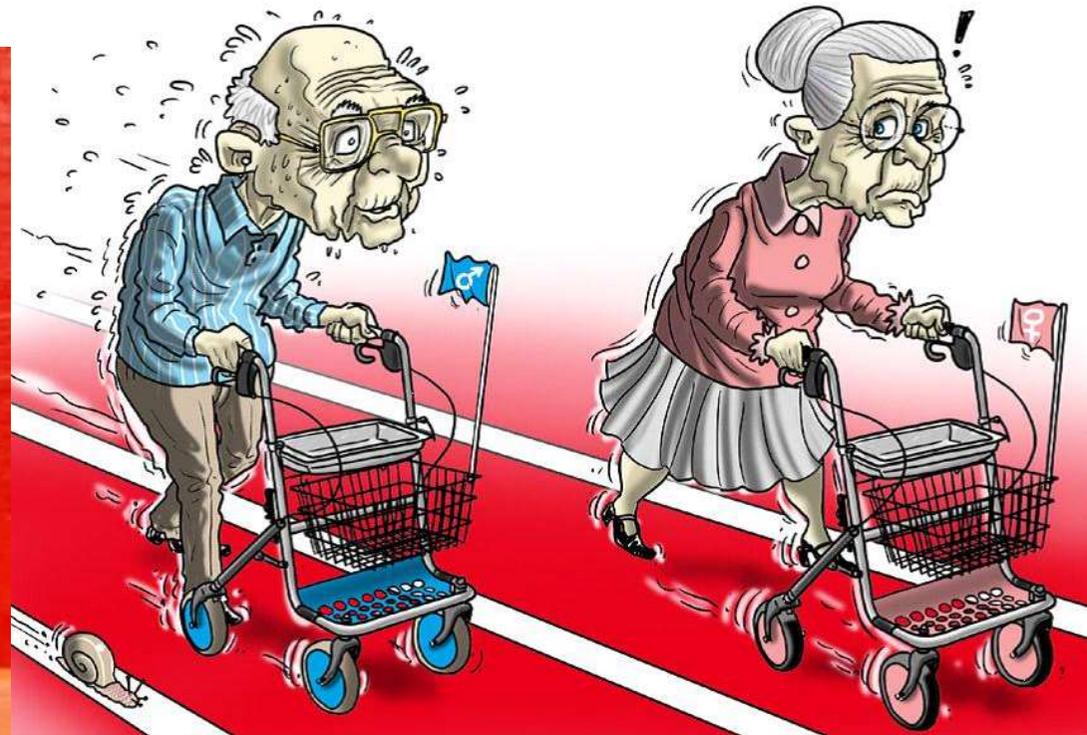




Fig.1
**BUSINESS MAGNATE
OF YESTERYEAR**

A bespoke suit demonstrates seriousness and good taste

A perfectly folded pocket square speaks of an attention to detail

**Lee
Iacocca**



Freshly shined shoes send a signal that you're not to be messed with

Fig.2
**BUSINESS MAGNATE
OF TODAY**

A CBGB T-shirt shows you weren't alive in the '70s

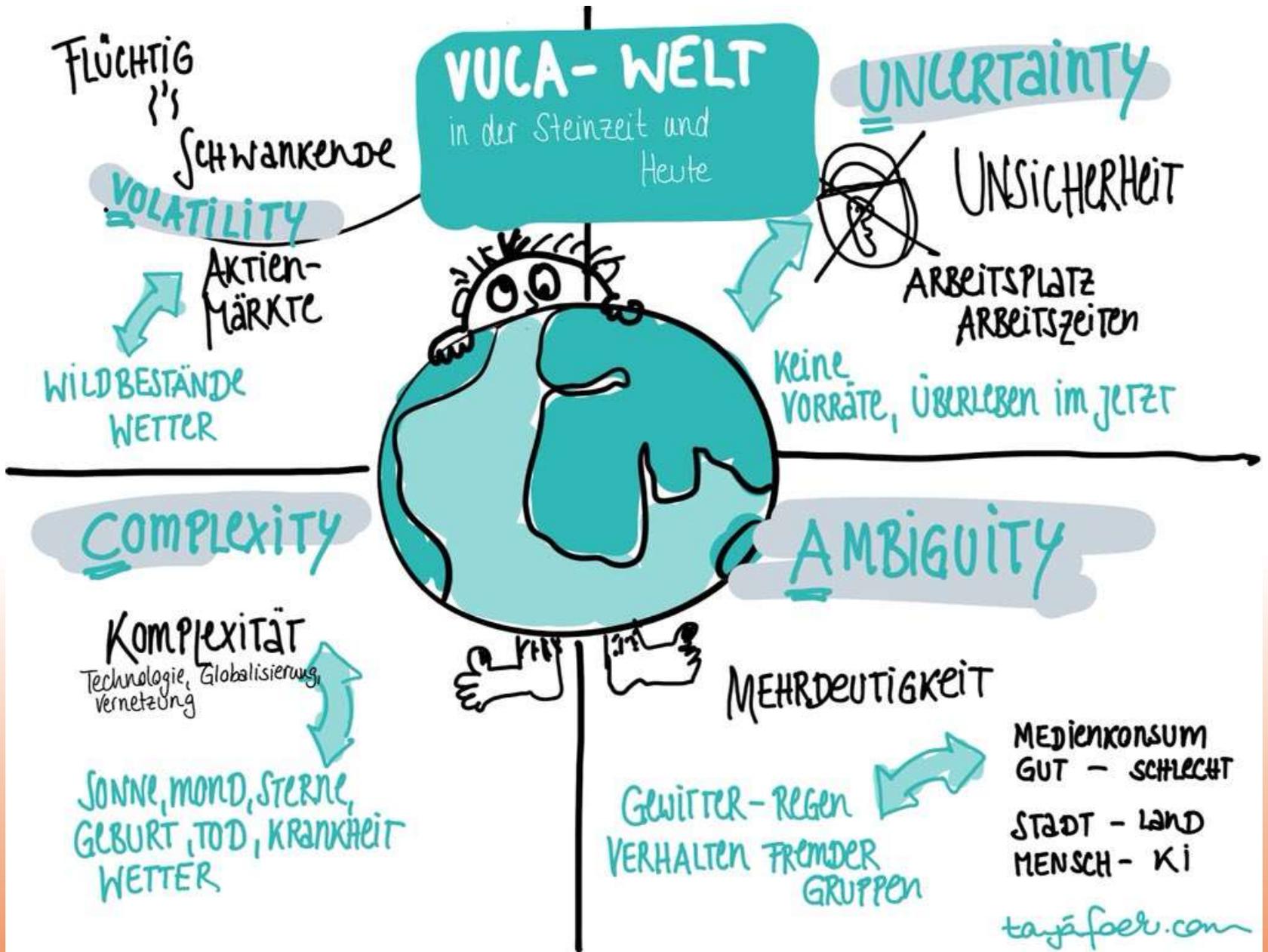
**Mark
Zuckerberg**



Flip-flops send a signal that you're just messing around

Lee Iacocca ist ein ehemaliger US-amerikanischer Manager der Automobilindustrie, der für verschiedene amerikanische Unternehmen arbeitete, und Autor von mehreren Bücher.

Mark Elliot Zuckerberg ist ein US-amerikanischer Unternehmer und Mäzen. Er ist Gründer und Vorstandsvorsitzender des Unternehmens Facebook Inc. und hält an diesem einen Anteil von 28 Prozent.





Volalität



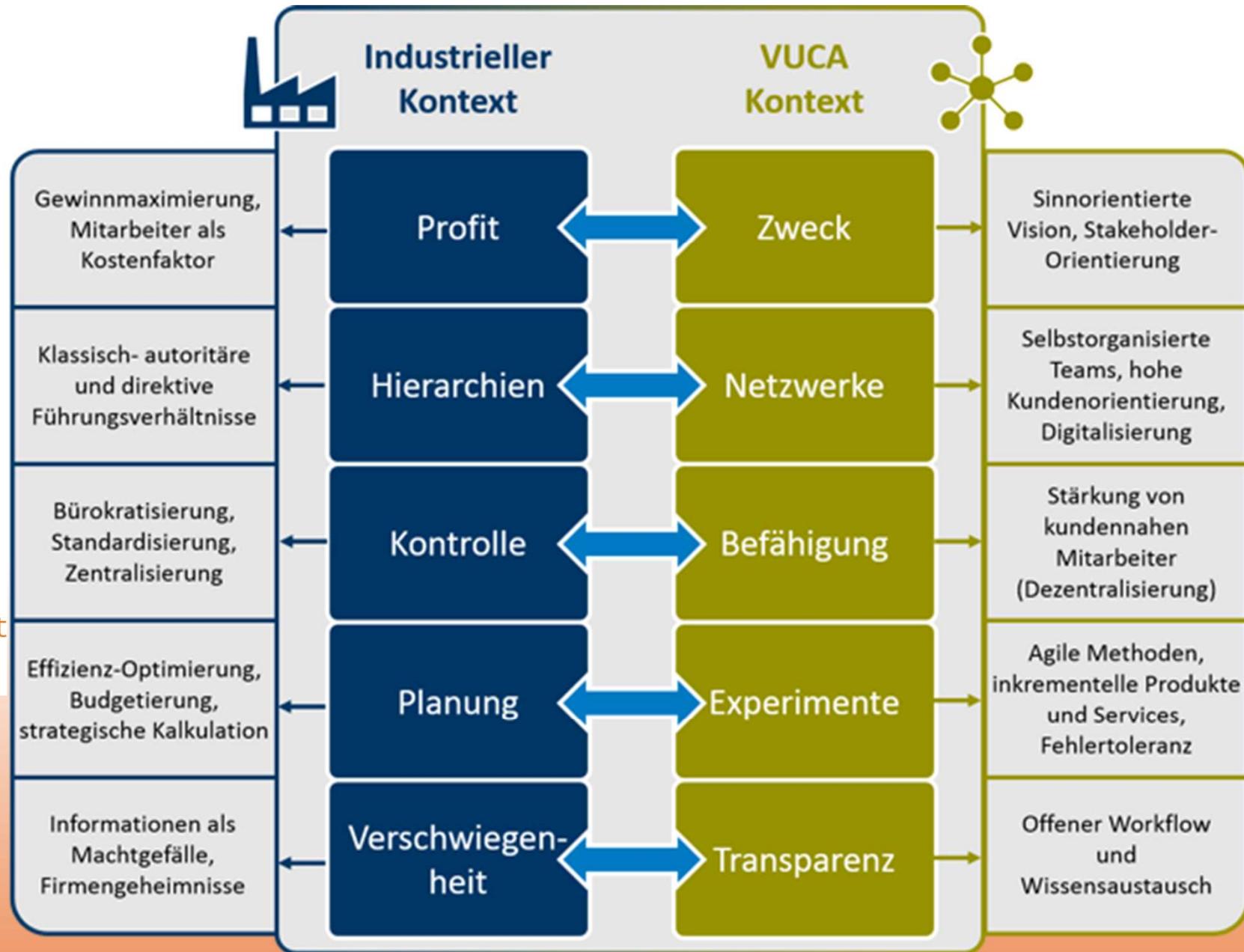
Unsicherheit

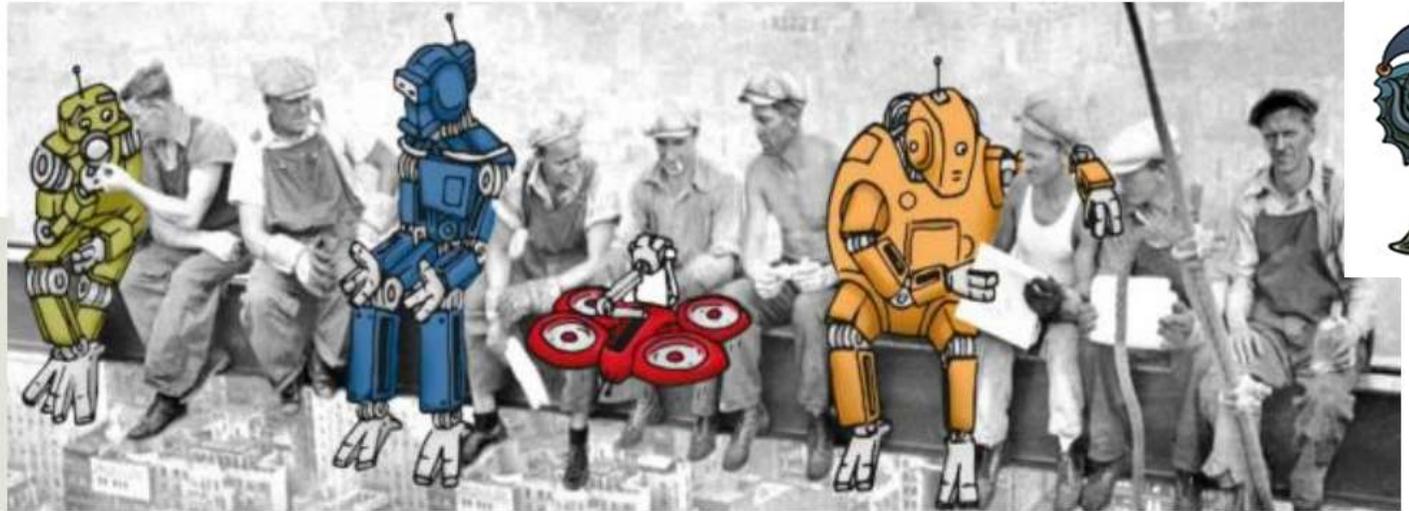


Komplexität



Mehrdeutigkeit





- Arbeit wird virtueller.
- Arbeit wird mobiler.
- Arbeit wird entgrenzter.
- Arbeit wird komplexer.
- Arbeit wird geistig anspruchsvoller.
- Arbeit wird interdisziplinärer.
- Arbeit wird kontrollierbarer.



UNSERE KUNDEN,
MITARBEITENDEN
ODER
VEREINSINTERESSIERTE
VON MORGEN...?!



Wie verrückt ist der Arbeitsmarkt in der Schweiz?



„Arbeitnehmer sind Konsumenten des heutigen Arbeitsmarktes.“

NR. 1

Der häufigste Kündigungsgrund junger Arbeitnehmer (max. 41 Jahre) sind "fehlende Entwicklungsmöglichkeiten"

11 %

Durchschnittliches Mitarbeiter-Engagement in der DACH-Region.
Geringes Engagement = niedrige Mitarbeiterbindung

92 %

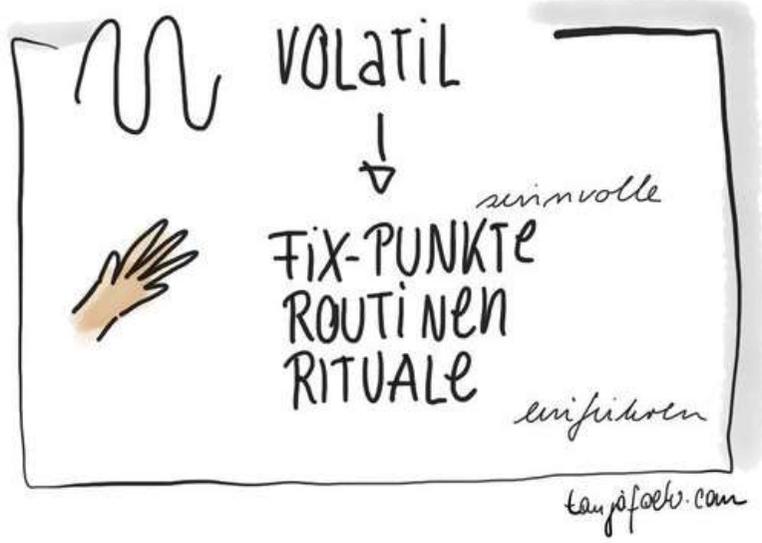
Aller Mitarbeiter würden nicht kündigen, wenn ihr Vorgesetzter empathischer führen würde.

12 %

Aller Mitarbeiter stimmen nur der Aussage zu, dass ihr Arbeitnehmer ein gutes Onboarding anbietet.

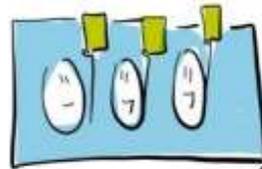


ANTWORTEN FÜR DIE VUCA-WELT



Agile Werte

— kanyefack.com



Commitment
Ja, wir wollen



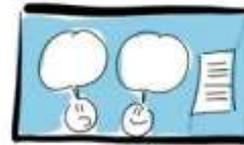
EINFACHHEIT
einfache Tests,
einfache Sprache



FEEDBACK
zeitnah und
wertschätzend



FOKUS
auf das Wesentliche
fokussieren



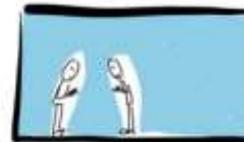
KOMMUNIKATION
Austausch fördern
auf Augenhöhe



MUT
neue Ideen
auszuprobieren



Offenheit
für das Fremde,
Neue



RESPEKT
vor dem anderen

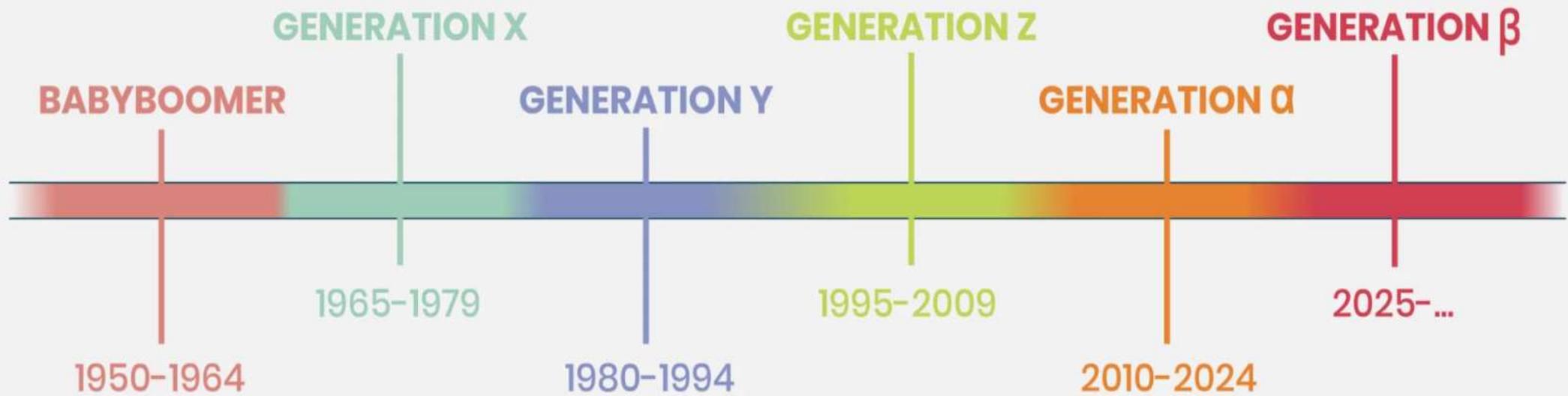


LÖSUNGSANSATZ GENERATIONENMIX

*Fokussiere all deine Energie nicht auf das bekämpfen des Alten,
sondern auf das erschaffen des Neuen!*



GENERATIONENÜBERSICHT





Baby Boomer



Generation X



Generation Y



Generation Z

- » Geboren nach dem Zweiten Weltkrieg
- » Unterteilt in Hippies und Yuppies
- » Optimistische und ökonomisch stabile Welt
- » Zeugen sozialer Veränderungen:
 - Frauenbewegung
 - Bürgerrechtsbewegung
 - Anti-Vietnam-Krieg-Bewegung, etc.

- » Schlüsselkinder
- » Großgezogen von der ersten Generation der Baby Boomer
- » Höhere Scheidungsraten
- » Größere ökonomische Unsicherheiten
- » Individualistisch und skeptisch gegenüber Autoritäten

- » Digital Natives
- » Großgezogen von der zweiten Generation der Baby Boomer
- » Geprägt durch neue digitale Technologien
- » Optimistisch
- » Technikaffin
- » Stil- und markenbewusst

- » The Net Generation
- » Großgezogen von der Generation X
- » Geprägt durch Umweltfragen
- » Flächendeckender Gebrauch von digitalen Technologien
 - Internet
 - Social Networking, etc.



Vier Generationen auf dem Schweizer Arbeitsmarkt

KRIEGS- UND NACH-
KRIEGS GENERATION

* 1930 - 1949



75 – 94 Jahre



Traditionalist

Grundwerte

- Gehorsam und Regeln
- Respekt vor Autorität und Loyalität

Typische Merkmale

- Fleiss und Disziplin
- Organisationsstruktur mit klarer Machtbefugnis
- Führungsstil «Command and Control»



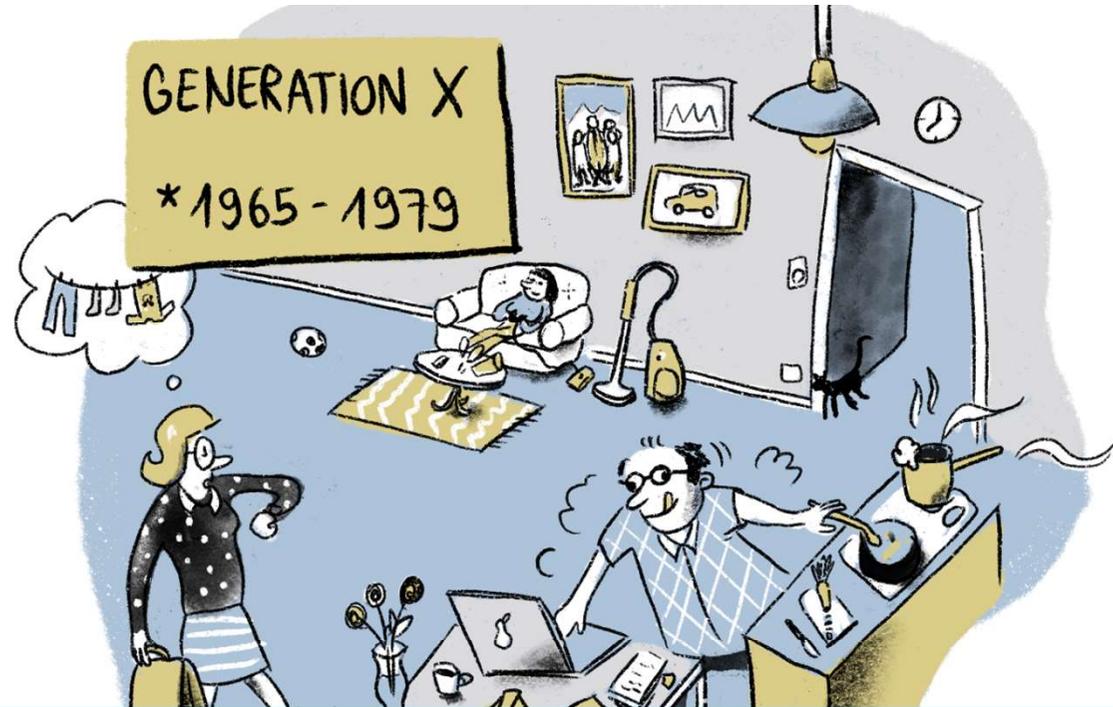
Babyboomer

Grundwerte

- Individuelle Entscheidungen und Meinungsfreiheit
- Wohlstand und wachsender wirtschaftlicher Status

Typische Merkmale

- Anpassungsfähigkeit und Tatkraft
- Positive Grundeinstellung, Tendenz zur Konfliktvermeidung
- Demokratischer Führungsstil – konsensorientiertes Entscheiden



Generation X

Grundwerte

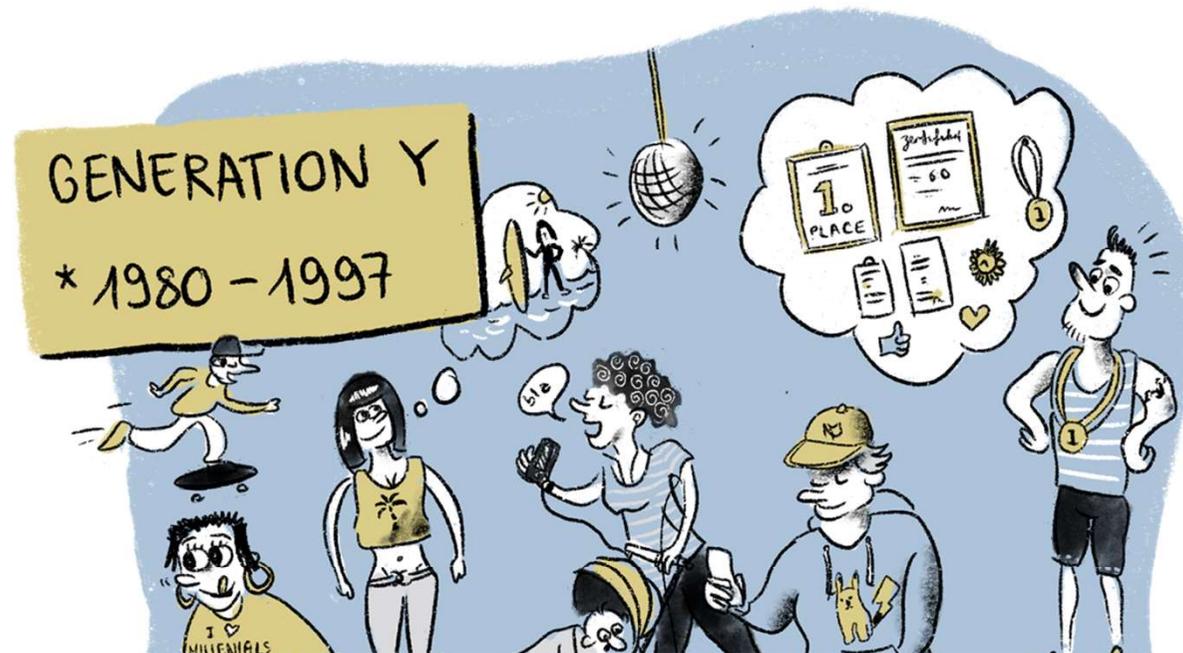
- Unabhängigkeit und Selbstständigkeit – Vielfalt gewünscht
- Freie Meinungsäußerung – auch Protest legitim

Typische Merkmale

- Anstrengung für Belohnung
- Resignation und Orientierungslosigkeit – suche nach neuen Vorbildern
- Direkt, keine Scheu vor notwendigen Konflikten (in der CH eher abgeschwächt!)

**WIE DENKT,
LEBT UND HANDELT
DIE GENERATION Y/Z?**





27 – 44 Jahre

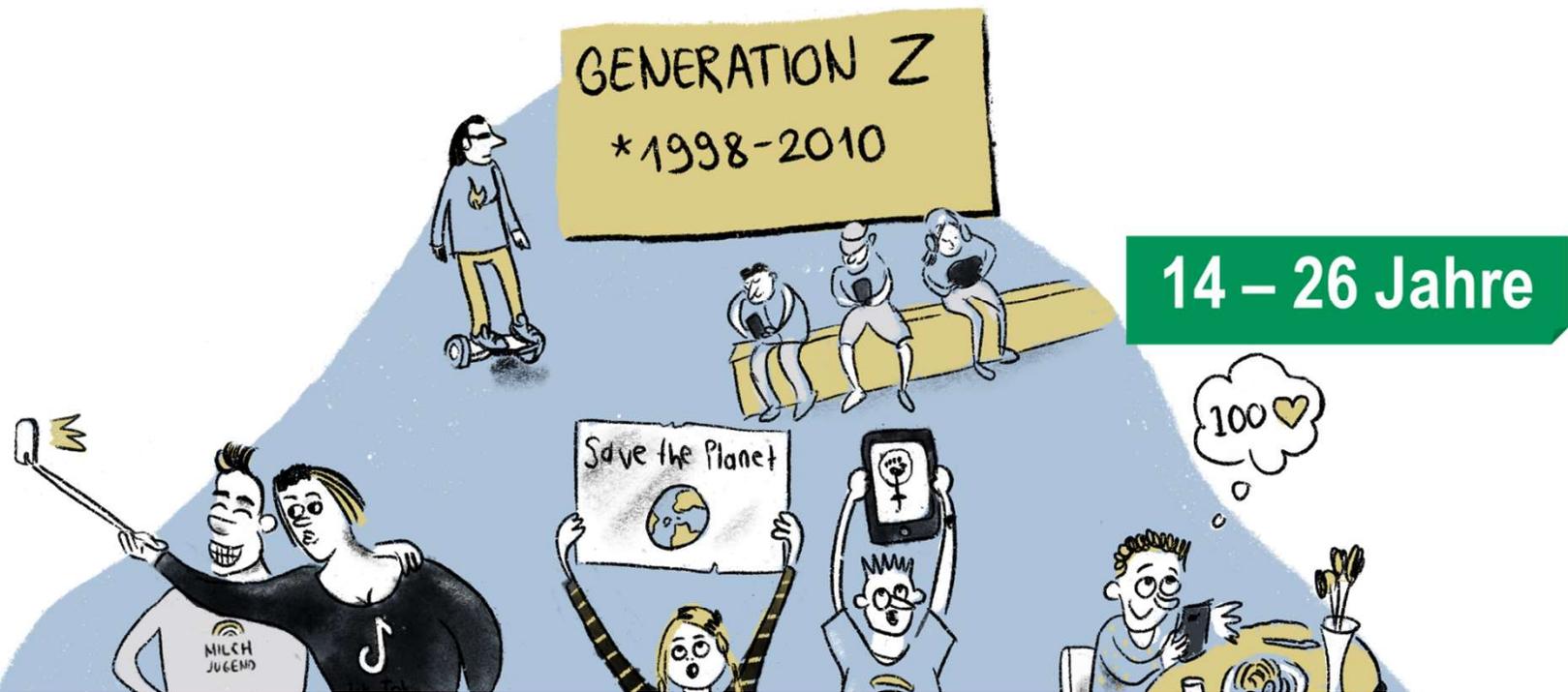
Generation Y

Grundwerte

- Familie und Zusammengehörigkeit – Gemeinschaft und Zusammenarbeit
- Flexibilität und Freiheit

Typische Merkmale

- Lifestyle und Freizeitorientierung – gemeinschaftlicher Konsum
- Gleichstellung und Mitbestimmung
- Selbstverwirklichung und Erfüllung – Vielfalt und Authentizität



Generation Z

Grundwerte

- Familie und Zusammengehörigkeit – Gemeinschaft und Zusammenarbeit
- Flexibilität und Freiheit

Typische Merkmale

- Lifestyle und Freizeitorientierung – gemeinschaftlicher Konsum
- Gleichstellung und Mitbestimmung
- Selbstverwirklichung und Erfüllung – Vielfalt und Authentizität

**WELCHE HERAUSFORDERUNGEN
BRINGT DIE GENERATION Y/Z?
WELCHE POTENTIALLE BIETEN SIE?**





WIE FÜHRE ICH DIE GENERATION Y

- **Mitarbeiterbindung bedeutet für die Generation Y:**
Feedback zu bekommen
 - **Karrieremöglichkeiten** deutlich kommunizieren
 - **Möglichkeiten aufzeigen** *Spezialthemen, Projektleiter, hierarchischer Aufstieg...*
 - **Kontinuierliche Mitarbeitergespräche**
 - **Vergünstigungen** (Elternzeit, Kinderbetreuung)
 - **Vom Altersprinzip zur Leistungsorientierung** Transparenz der Anreizsysteme...
Generation Y weiss, dass durch einen Jobwechsel das Einkommen zu verbessern ist.
- Wichtiger, als das Einkommen, ist für Generation Y:**
Emotionalität wie Spass, Führung, soziales Umfeld und Entwicklungsmöglichkeiten,...



„ ...Z wie Zombie:

Eine neue Generation, die uns alle irgendwie doch betrifft.“

- **„Zombies beißen und stecken an“**
„ ... Genau das macht die Generation Z so spannend, denn das Verhaltensmuster der Generation Z greift offenbar sukzessive auf Mitglieder anderer Generationen über.“
- Sie erwarten hinsichtlich der Belohnung: **Sofortige Belohnungssysteme**“.
- **Multitasking Generation** - Mehrere Medien werden gleichzeitig genutzt ...
- Erziehung ist verändert:
Mehr Freiraum im Bezug auf das Internet
„Die Angst etwas zu verpassen ist sehr gross“
- „Chefs, Lehrer und Politiker sind **immer weniger Vorbild**

Generation Y

- respektvoll hierarchielos, formlos + persönlich, Du
- Smartphone, Apps + digitale Tools, Video-Calls, Sprachnachricht
- always on

- nachvollziehbare Mission, Mitbestimmung, Freiraum, Feedback
- Selbstverwirklichung, Einbringen individueller Persönlichkeit,
- geistiges Wachstum, Challenge

- digitale Tools, Webinare, Lernvideos, virtuell vernetzt
- inspirierend, kreativ, kurze Lerneinheiten
- Test-Projekt umsetzen

sensibel, hohe persönliche Identifizierung mit Arbeit
Lösung: wertschätzende Kommunikation, Kritik mit Lob verbinden, Verbesserungen selbst entwickeln lassen

Optionen für präsenzunabhängiges Arbeiten, selbstbestimmte Arbeitszeiteinteilung, Elternzeit, Kinderbetreuungsangebote, Weiterbildung, Erlebnisangebote (Sport, Reisen, Team)

Generation Z

- wertschätzend in sanften Hierarchien, formlos, Du
- Smartphone, digitale Plattformen, Video-Calls, Sprachnachricht
- nur während Arbeitszeit erreichbar

- effiziente Lösungswege, strukturierte Prozesse, Feedback
- störungsfreie Rückzugsmöglichkeiten, tragbare Verantwortung
- wieder anwendbare Lerneffekte

- Workshops, Webinare, Lernvideos, digitale Lernplattformen
- gut strukturiert, spielerisch, regelmäßige Lerneinheiten
- Abschluss-Test

kritisch, bewusst persönliche Abgrenzung zur Arbeit
Lösung: freundlich-zugewandte, zielführende Kommunikation, begründbare Verbesserungsvorschläge bieten

eigenes Büro, Teilzeit-Modelle, großzügige Urlaubsregelungen, Elternzeit + Teilzeit-Rückkehr, betriebliche Versorgungsleistungen, (ehrliche!) Corporate Responsibility, Weiterbildungsangebote



KOMMUNIKATION



MOTIVATION



LERNEN



KONFLIKT



BENEFITS





Die Gen Alpha umfasst Kinder, die **ab 2010** geboren wurden und in etwa **bis 2022-2025** geboren sein werden.



Die Generation Alpha ist die erste Generation, die komplett im 21. Jahrhundert aufwächst.

Erste Gedankensplitter:

- ✓ **Sie beherrschen am Tablet bereits das „Weiterwischen“ (Swipen), bevor sie die ersten Wörter sagen können.**
- ✓ **Ein Leben mit künstlicher Intelligenz (KI) und Chatbots, 3D-Druck, autonomes Fahren und Deep Learning wird für die Generation Alpha schnell zur Normalität.**
- ✓ **Die Generation Alpha wird sich im digitalen Dschungel zurechtfinden und deren rasende Geschwindigkeit adaptieren wie keine Generation vor ihr.**
- ✓ **Die analoge Welt kann dadurch für die Generation Alpha eine Art „Nebenerscheinung“ werden.**

WAS KANN SIE
BEGEISTERN,
WAS BEWEGT
ODER *MOTIVIERT* SIE?



Arbeits-Bewältigung

Ich kann

Arbeits-Interesse

Ich will

Arbeits-Organisation

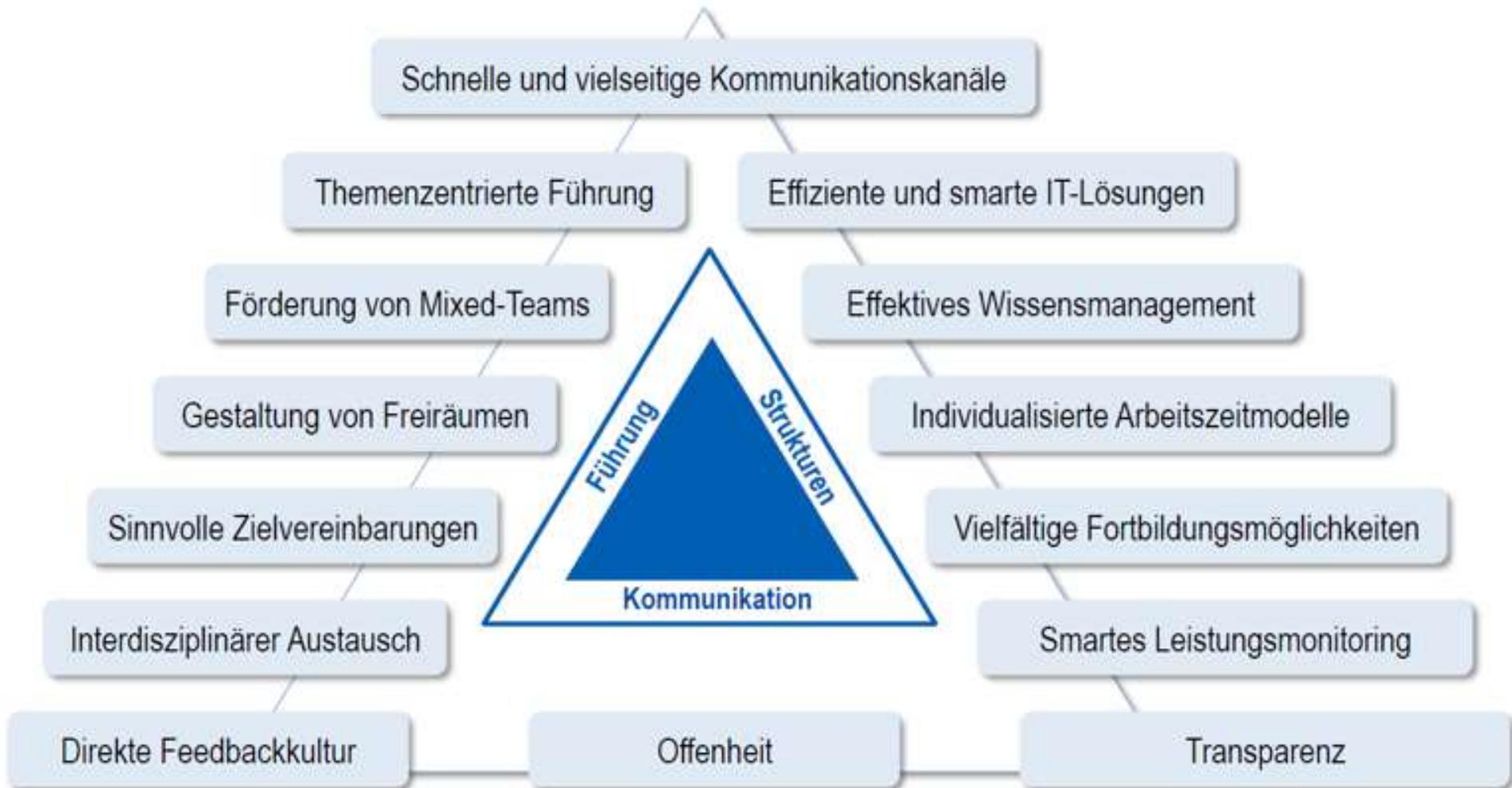
Ich darf

Führungskompetenz und
Einstellung für Arbeitswelt 4.0

Attraktiver Arbeitgeber
oder
Vereinsleben



Flexiblere Führung und Organisationsstrukturen sind notwendig, um die Y und Z Generationen zu erreichen!





INTRINSISCHE MOTIVATION

EXTRINSISCHE MOTIVATION

TALENT
- IST WAS DU KANNST -
MOTIVATION
- BESTIMMT DEIN DENKEN & HANDELN -
EINSTELLUNG
- ENTSCHEIDET ÜBER DEINEN ERFOLG -

INTERESSE

SOZIALER STATUS

LUST & SPASS

MACHT

SINNHAFTIGKEIT

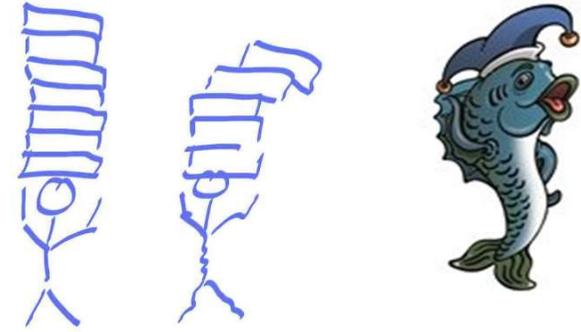
REICHTUM

EIGENE WERTE

ZUGEHÖRIGKEIT

KOMMT AUS UNS
SELBST HERAUS

ENTSTEHT DURCH
EXTERNE FAKTOREN



Leistungsergebnis des Mitarbeiters

Leistungsfähigkeit

das „**Können**“

Ausbildung,
Fortbildung,
Techniken der
Kreativität

Leistungsbereitschaft

das „**Wollen**“

Maßnahmen der
Motivation
(Leistungsanreize)

Leistungsmöglichkeit

das „**Erlauben**“

Gestaltung der
Arbeitsbedingungen
(Entgelt, Werkzeuge,
Luft, Lärm, Licht, ...)



Definition des Begriffs „Mitarbeiterzufriedenheit / Mitarbeiterförderung“

Die „**Mitarbeiterzufriedenheit**“ ist das Empfinden der Mitarbeitenden für Ihr Unternehmen. Die *Bedürfnisse und Erwartungen* der Mitarbeitenden sollen durch einen *umfassenden Qualitätsansatz befriedigt werden*.

«**Arbeitszufriedenheit**» ist definiert als das Ausmass, in dem sich Mitarbeitende *selbst motivieren, glücklich und zufrieden mit ihrer Arbeit fühlen*. Arbeitszufriedenheit entsteht, wenn Mitarbeitende das Gefühl haben, dass sie *Arbeitsplatzstabilität, Karrierewachstum und eine angenehme Work-Life-Balance haben*.

«**Personalentwicklung und Mitarbeiterförderung**» sind elementar für Ihr Unternehmen. Entsprechend motivierte und geschulte Mitarbeitende setzen sich überdurchschnittlich für die Firma ein und führen Projekte eigenverantwortlich zum Erfolg. *Richtig gefordert ist gut gefördert*.



FORMEN DER MITARBEITERBINDUNG

Perspektivische Bindung

**BERUFLICHER AUFSTIEG
WEITERBILDUNG
STEIGENDE VERANTWORTUNG**



Emotionale Bindung

**SINNSTIFTENDE ARBEIT
WERTSCHÄTZUNG
BEZIEHUNG ZU KOLLEGEN/CHEF**



Normative Bindung

**GEMEINSAME WERTE & ZIELE
GEGENSEITIGER MEHRWERT
KLARE VISION FÜR DIE ZUKUNFT**



Rationale Bindung

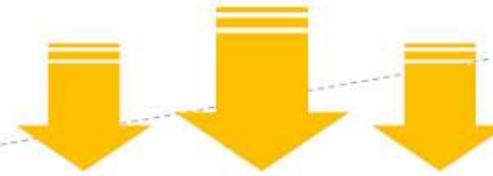
**BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE
TRANSPARENTE BONUSSYSTEME
FLEXIBLE ARBEITSZEITMODELLE**





Management

- >> Organisieren
- >> Planen
- >> Budgetieren
- >> Kontrollieren
- >> Bewerten
- >> Optimieren



Leadership

- >> Vorbildsein
- >> Perspektive geben
- >> Entwickeln
- >> Inspirieren
- >> Motivieren
- >> Wertschätzen



„Managers work with things and numbers“

„Leaders work with people and feelings“





Moderner Führungsstil 4.0

Der Autoritäre:

Detailorientiert und auf den Aufbau einer Erfolgskultur fokussiert

Der Authentische:

Transparent, ehrlich und nach einer familiären, vertrauenden Teamkultur strebend

Der Frontläufer:

*Geht als bestes Beispiel voran, fördert den Aufbau einer Kultur mit **Produktivität** im Mittelpunkt*

Der Coach:

*Sieht das grosse Ganze, priorisiert die **Entwicklung der Mitarbeitenden** in einer kreativen Kultur*



Der Demokratische:

Fokussiert auf Mitarbeiterfeedback, fördert Partizipation in einer vertrauensbasierten Teamkultur

Der Gruppendenker:

Ermächtigt Teammitglieder, verteilt Verantwortung und glaubt an den «Erfolg auf vielen Schultern»

Der Dominante:

*Problemlösend, regelkonform und situativ flexibel – besonders in **Krisenzeiten***



VUCA
WORLD

- unberechenbar
- unsicher
- komplex
- ambivalent

REAL
WORLD

- Resilienz
- Energie - Balance
- anpassungsfähig
- liquide

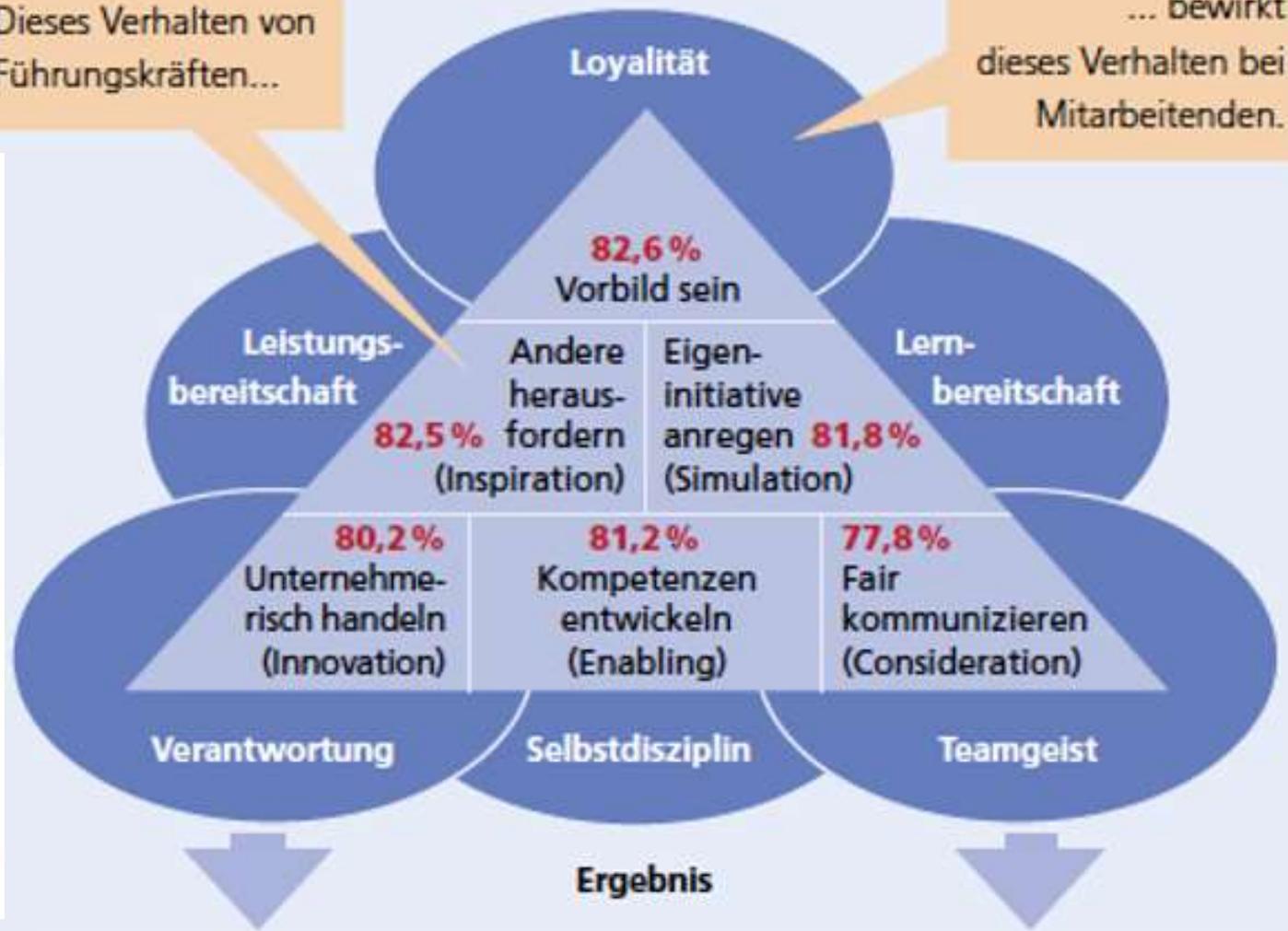
SSEI
WORLD

- ▲ stabil
- ▲ sicher
- ▲ einfach
- ▲ eindeutig

Balance-Act

Dieses Verhalten von Führungskräften...

... bewirkt dieses Verhalten bei Mitarbeitenden.



Höhere Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit – Folge: höhere Rentabilität

Quelle: Prof. Dr. Waldemar Petz



Führung heisst,...

...Zielen folgen – ich Sorge für klare Ziele!

...Mut haben – ich beweise ihn!

...differenzieren – ich entscheide nie nach Schema F!

...Stärke addieren – ich ergänze meine Kompetenzen!

Führung ist,...

...ein Prozess – ich gestalte ihn!

...Verantwortung – ich teile sie!

...Leidenschaft – ich stecke meine Mitarbeitenden an!





64%

sind **zufrieden**
mit der **schulischen/
beruflichen Situation**



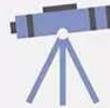
JOBSUCHE

- 48% Job-Portale
- 46% Empfehlung von Freunden
- 41% Initiativbewerbung
- 35% Empfehlungen von Familie
- 32% Stellenanzeigen der Tageszeitung



DIE ARBEITSWELT DER

GENERATION Y



GUTE ARBEIT

Erwartungen an einen guten Arbeitgeber

- 64% Gute Arbeitsatmosphäre
- 62% Gute Balance von Arbeit und Freizeit
- 58% Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- 53% Langfristige Sicherheit des Arbeitsplatzes
- 48% Gute Vorgesetzte



48%

nennen **Spaß** als
größte **Motivation**
für Leistung



INFOS

Informationsquellen über Arbeitgeber

- 59% Webseite des Arbeitgebers
- 56% Google Recherche
- 36% Mitarbeiter*innen des Arbeitgebers befragen
- 36% Bewertungsplattformen
- 16% Job- und Karrieremessen



DIE STUDIE JUNGE DEUTSCHE 2019

DIE LEBENSWELT DER GENERATION Z



TOP 3

- Vorbilder:
- Mama
 - Papa
 - Eltern



WERTE

- 70% Gesundheit
- 69% Freiheit
- 66% Freundschaft
- 65% Gerechtigkeit
- 63% Familie



PRÄGEND

- 71% Familiärer Zusammenhalt
- 68% Smartphone-Nutzung
- 57% Leistungsdruck
- 51% Soziale Netzwerke
- 47% Heimatverbundenheit



79%

Für 79% ist **WhatsApp** die wichtigste App



ZUFRIEDENHEIT

- + Am zufriedensten mit:**
Dem Zusammenhalt in der Familie
- Am unzufriedensten mit:**
Der finanziellen Situation



TYPISCH GEN Z

- » Daddeln, Party machen, cool sein «
- » Dass wir zu viel Wert darauf legen, was andere von uns halten «

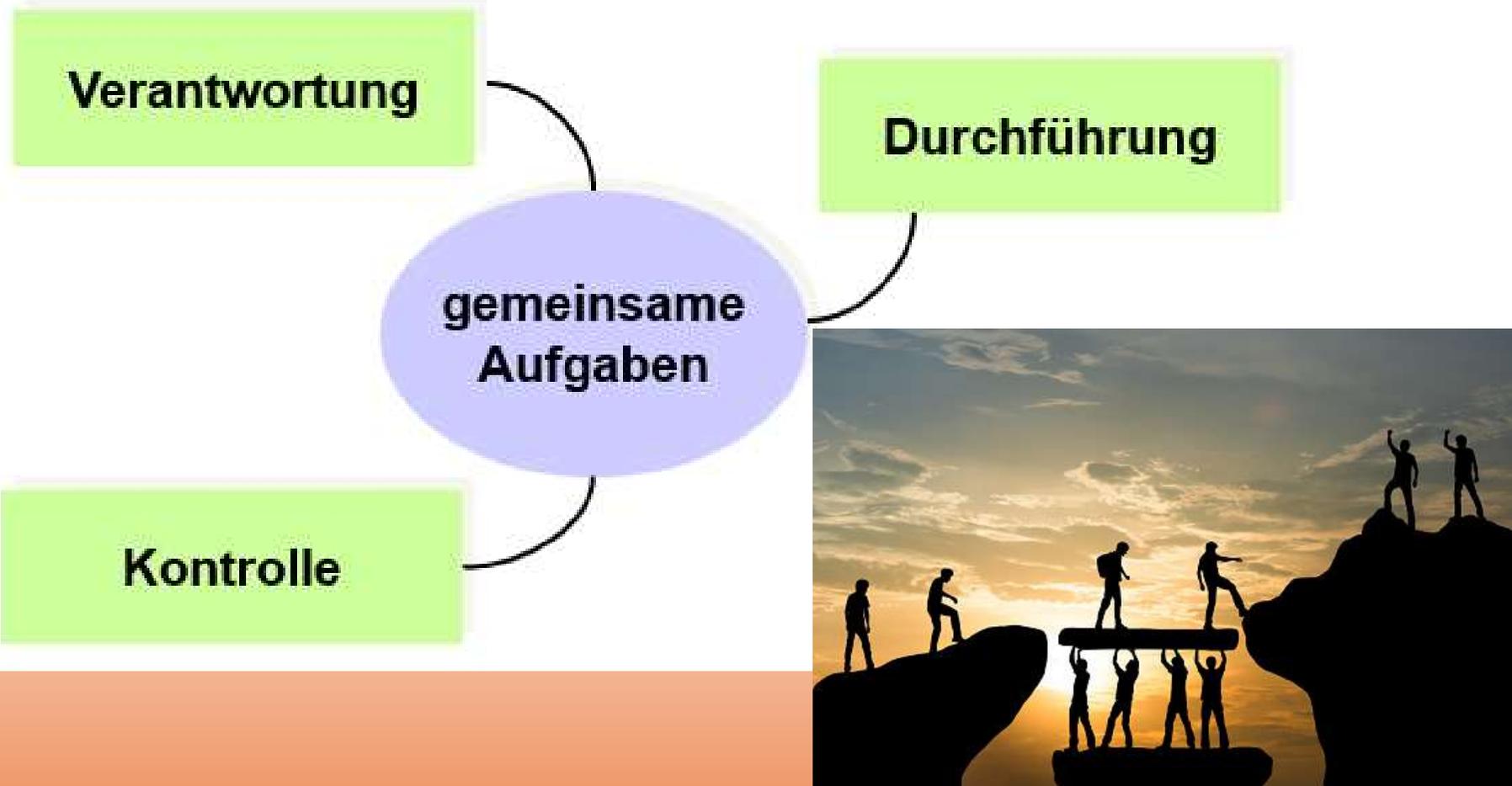


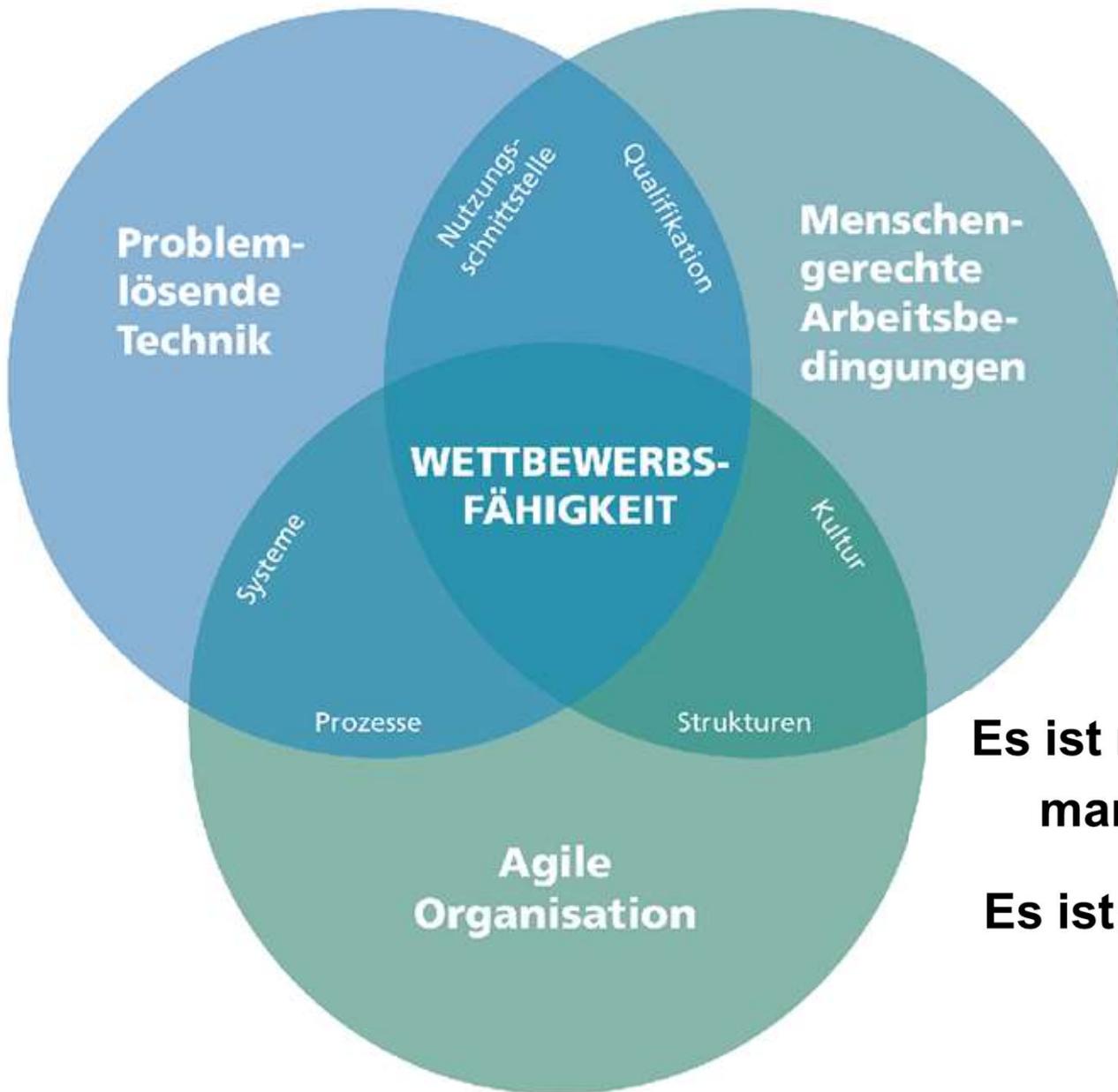
WAS BENÖTIGT DIE GENERATION Y/Z,
UM *GUTE ENTSCHEIDUNGEN FÜR IHREN
BERUF/VEREINSLEBEN/LEBENSWEG ZU TREFFEN?*



Verantwortung...

...als gemeinsamer Prozess





Es ist nicht genug, etwas zu **wissen**,
man muss es auch **anwenden**;

Es ist nicht genug etwas zu **wollen**,
man muss es auch **tun**!

Johann Wolfgang von Goethe

Herausforderungen der Arbeit 4.0



- ▶ Aufbau von Hard- & Software Infrastrukturen
- ▶ Neue Datenschutzregeln
- ▶ Einführung flexibler Arbeitszeitmodelle
- ▶ Agile Arbeitsmethoden
- ▶ Coachings & lebenslange Lernmöglichkeiten
- ▶ Neue arbeitsrechtliche Bestimmungen
- ▶ Kooperativer Führungsstil
- ▶ Outsourcing





**Aufbau einer
Innovationskultur**

**Kompetenzentwicklung
im Umgang mit
Komplexität**

Personalentwicklung

**Entwicklung alternativer
Karrierewege**

**Etablierung agiler
Führungsstile**



Sozialleistungen





Fehlerkultur
Angst vor Misserfolg
kehmen



Gestaltungsräume
geben



Unterstützung
geben



Verantwortung übertragen



PERSÖNLICHE NEUGIER...ARBEITSWELT - VEREINSWELT

- Offenheit und Ehrlichkeit sich selbst gegenüber

Neugierig zu sein bedeutet, sich einzugestehen, dass man etwas nicht weiss!

- Waches, aufmerksames Suchen

Einer kreisenden Radarantenne gleich, ruhig, aber unermüdlich die Aufmerksamkeit auf das Umfeld richten und nach Interessantem absuchen!

- Offene Sinne

Etwas nicht nur intellektuell, sondern auch mit den Sinnen und gefühlsmässig wahrnehmen und erfahren!

- Offenheit für Neues

Auch offen sein für Fremdes, Unangenehmes und Unerwartetes!

- Respekt vor Andersartigem

Andere und Anderes anerkennen und respektieren!

- Offenheit für Altbekanntes

Das längst Vertraute immer neu betrachten, als wäre es das erste Mal!

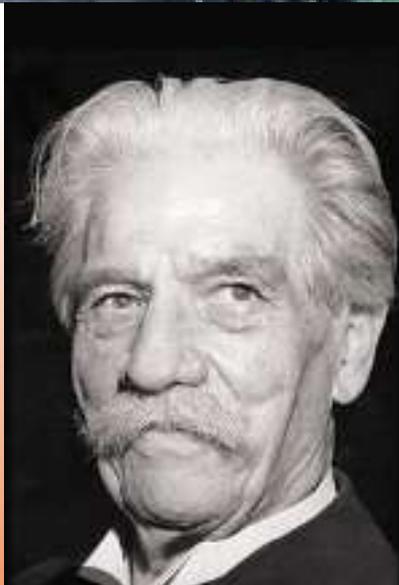
- Experimentierlust

Mit Entdecken, alten und neuen Situationen spielerisch und experimentierfreudig umgeben!





***Veränderungen sind am Anfang hart,
in der Mitte chaotisch
und am Ende wunderbar.***



Du bist so jung wie deine Zuversicht, so alt wie deine Zweifel, so jung wie deine Hoffnungen, so alt wie deine Verzagtheit.

(Albert Schweitzer)



DANKE FÜR EURE AUFMERKSAMKEIT



HABT IHR NOCH FRAGEN?



justin.meyer@ibw.ch

079 277 49 57

WIE MUSS DIE FASNACHT 4.0 IN RICKENBACH AUSSEHEN?

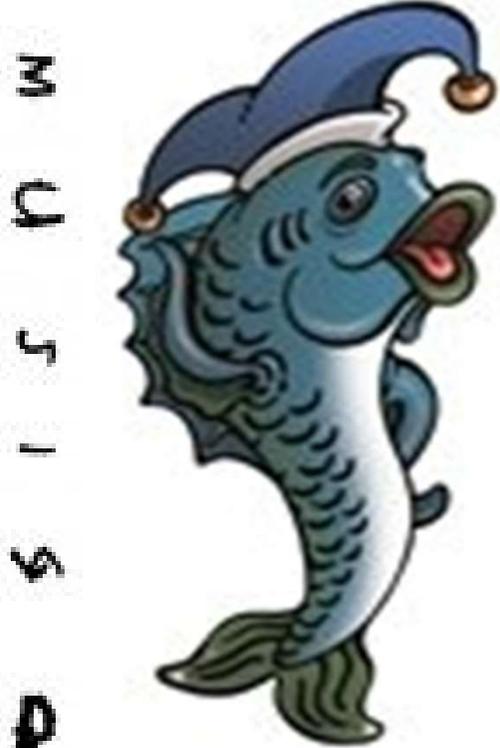
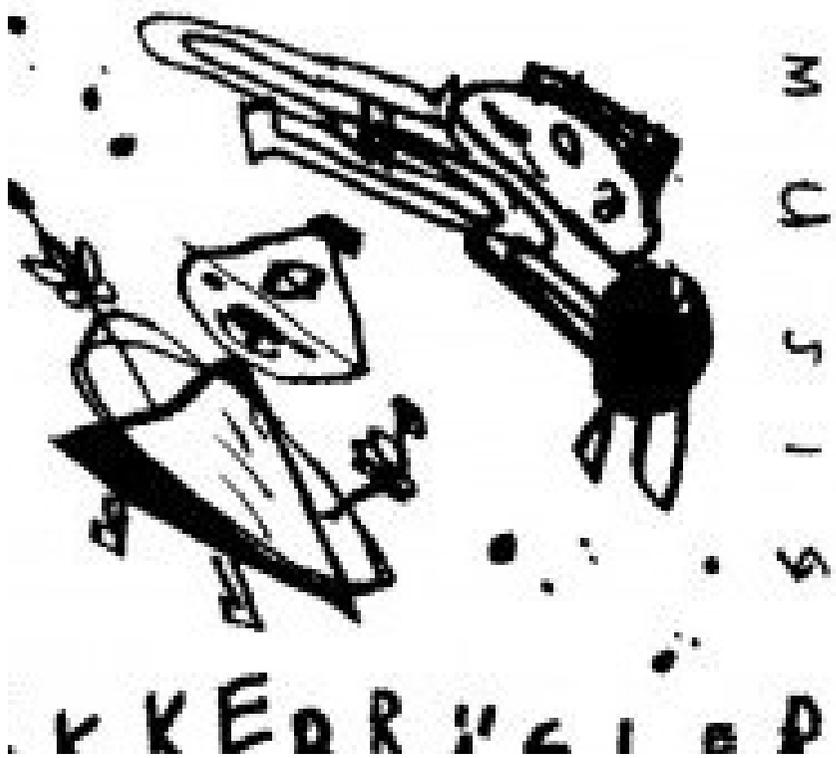
19:30 – 20:30 UHR



- Wer möchte **kreativ sein und die Zukunftsfasnacht 4.0** zusammen entwickeln.
- Wir wollen zusammen **unterschiedliches Wissen und Generationenkultur miteinander verknüpfen.**

Zielfokus:

*Wir können zusammen **systematisch nach neuen Lösungen suchen, wie die Fasnacht 4.0 in Rickenbach sein soll.***



BOGETE NACHT
HALLE MIT DJ
MONSTERKONZERT
DIVERSE GUGGEN AB 19H
KAFISTOBE
MET BENNY
BOOM!
BASSBONKER
INKLAFTERHOUR
OV-ANSCHLUSS
MENZIKEN, ROTREIBUNG
LUTERK. S...

2023
SAMSTAG
21. JANUAR
AB 19H KUBUS

SAMSTAG
18. Feb. 2023
im Kubus Rickenbach

KINDER MASKENBALL

NEU
KINDERTALENT
SHOW



10. FEBRUAR 2023

Stompegosher
Pfeffikon

FESTBETRIEB AB
18.00 UHR

25 JA
STOMPEG

17.30 PLA

